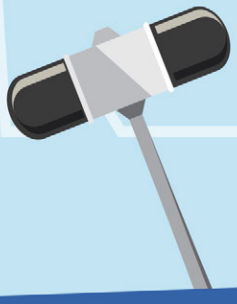
Patron merytoryczny
SerwisZOZ.pl
Zarządzanie w Ochronie Zdrowia

# Odpowiedzialność menedżera ochrony zdrowia w dobie koronawirusa



WIEDZA i PRAKTYKA

# COVID-19: jak ograniczyć odpowiedzialność

Walka z gwałtownie rozprzestrzeniającym się wirusem stanowi wyzwanie nie tylko dla personelu medycznego, ale również dla osób zarządzających podmiotami leczniczymi. Właściwa realizacja obowiązków zarządczych nabiera w warunkach epidemii szczególnego znaczenia. Sprawdź, jak zminimalizować odpowiedzialność karną.

Przepisy regulujące funkcjonowanie placówek medycznych statuują, że podmiotem, który zajmuje centralne miejsce w zarządzaniu tego rodzaju instytucjami, jest kierownik. Zasadą jest, że to właśnie **na kierowniku spoczywa obowiązek prowadzenia wszelkich spraw związanych z funkcjonowaniem podmiotu leczniczego**, w tym odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach zarządzanej placówki.

Jakość zarządzania podmiotem leczniczym przekłada się zatem w sposób bezpośredni na jego wydolność w zakresie realizacji podstawowych zadań w postaci świadczeń zdrowotnych. Sposób, w jaki kierownicy podmiotów leczniczych będą wywiązywać się z nałożonych na nich obowiązków, będzie mieć w efekcie **kluczowe znaczenie z punktu widzenia zwalczania epidemii koronawirusa w Polsce**.

**KAMIL STATUCH**
adwokat w Kancelarii Adwokackiej PIOTR STOCKI
odpowiedzialny za praktykę postępowań karnych, karno-skarbowych, karno-administracyjnych, a także wykroczeniowych

## Obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Jednym z kluczowych zakresów odpowiedzialności kierownika są **obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy**. Są one uregulowane w licznych źródłach, w tym w Kodeksie pracy, ustawach szczególnych, aktach o charakterze podustawowym, m.in. w rozporządzeniach wydawanych na podstawie Kodeksu pracy, jak również w aktach wewnątrzzakładowych.

Obowiązki pracodawcy w tym obszarze mają różny charakter, niemniej jednak ich wspólny mianownik stanowi **dążenie do minimalizacji zagrożeń**, jakie mogą wiązać się z wykonywaniem pracy przez pracowników.

Do najważniejszych obowiązków pracodawcy w tym zakresie należą przede wszystkim:

1) ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie higienicznych warunków pracy,
2) organizacja pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
3) wydawanie poleceń usunięcia uchybień w zakresie zasad bhp,



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

4) reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bhp oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, z uwzględnieniem zmieniających się warunków wykonywania pracy.

Uchybienie obowiązkom w zakresie bhp w placówce medycznej **naraża jej kierownika na odpowiedzialność karną**.

Po pierwsze, w grę wchodzi **odpowiedzialność za wykroczenie**, o którym mowa w art. 283 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią tego artykułu, osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, która nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega **karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł**.

Podkreślenia wymaga, że omawiane wykroczenie ma charakter formalny, co oznacza, że do jego popełnienia nie jest wymagane wystąpienie jakiegokolwiek skutku np. w postaci wypadku z udziałem podległego pracownika czy faktycznego narażenia takiego pracownika na niebezpieczeństwo. W konsekwencji, odpowiedzialność za ten czyn aktualizuje się już w momencie, w którym dochodzi do naruszenia wspomnianych przepisów lub zasad.

Po drugie, przypadki, w których naruszenie obowiązków z zakresu bhp w znacznie większym stopniu zagrażają dobrom chronionym prawem, uznano przez ustawodawcę za **przestępstwa**. Są to sytuacje, w których na skutek popełnionych uchybień dochodzi do wystąpienia stanu bezpośredniego **niebezpieczeństwa utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu** pracownika. Stosownie do treści art. 220 § 1 Kodeksu karnego, kto, będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega **karze pozbawienia wolności do lat 3**.

Co szczególnie istotne z punktu widzenia interesu kierownika podmiotu leczniczego, odpowiedzialność za to przestępstwo jest ujęta w sposób szeroki i obejmuje również zachowania o charakterze nieumyślnym. Innymi słowy, obowiązujący Kodeks karny nie wyłącza z zakresu karalności sytuacji, w których osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy co prawda ma świadomość, że nie dopełnia ciążących na niej obowiązków, ale jednocześnie nie przewiduje, że skutkiem tego zaniedbania może być sprowadzenie bezpośredniego niebezpieczeństwa dla życia lub zdrowia pracownika.

Jeśli osoby zarządzające nie dochowają wymaganych środków ostrożności lub uchybią któremuś z licznych obowiązków, może to skutkować narażeniem się na sankcje karne i długotrwałymi utrudnieniami we właściwym funkcjonowaniu placówki.

## Obowiązki z zakresu ogólnego bezpieczeństwa

Szeroko pojęty obowiązek dbania o bezpieczeństwo w ramach podmiotu leczniczego odnosi się również do **ochrony dóbr prawnych osób niezwiązanych zawodowo z zarządzaną jednostką**, w tym przede wszystkim pacjentów czy interesantów. Nie ulega przy tym wątpliwości, że aktualnie ten aspekt zarządzania podmiotem leczniczym ma szczególny wymiar ze względu na znaczny wzrost ryzyka **potencjalnego zakażenia koronawirusem** w placówkach medycznych. **Źródłem omawianych w tym miejscu obowiązków jest m.in.** ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Zgodnie z art. 11 ust. 1 i 2 tej ustawy, kierownicy podmiotów leczniczych są zobowiązani do podejmowania działań zapobiegających szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych, które to działania obejmują przede wszystkim:

1) ocenę ryzyka wystąpienia zakażenia związanego z wykonywaniem świadczeń zdrowotnych;
2) monitorowanie czynników alarmowych i zakażeń związanych z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w zakresie wykonywanych świadczeń;
3) opracowanie, wdrożenie i nadzór nad procedurami zapobiegającymi zakażeniom i chorobom


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

zakaźnym związanym z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, w tym dekontaminacji:
   a) skóry i błon śluzowych lub innych tkanek,
   b) wyrobów medycznych, powierzchni pomieszczeń oraz urządzeń;
4) stosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej w celu zapobieżenia przeniesieniu na inne osoby biologicznych czynników chorobotwórczych;
5) prowadzenie kontroli wewnętrznej w zakresie realizacji wymienionych działań.

Błędy organizacyjne polegające na nieprawidłowym zarządzaniu podmiotem leczniczym mogą skutkować **przypisaniem odpowiedzialności karnej kierownikowi** tego podmiotu. Już sama ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi przewiduje w ramach art. 50 pkt 3 wykroczenie polegające na niepodejmowaniu przez kierowników podmiotów leczniczych działań opisanych w art. 14 tej ustawy. Ta regulacja nie wyczerpuje jednak zagadnienia odpowiedzialności kierowników podmiotów medycznych za zaniedbania organizacyjne, zwłaszcza jeżeli skutkiem ich wystąpienia będzie narażenie drugiego człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Z punktu widzenia zagrożenia związanego z epidemią koronawirusa, relewantne w tym kontekście mogą być przede wszystkim przepisy art. 160 § 1 oraz art. 165 § 1 pkt 1 Kodeksu karnego, ustanawiające czyny polegające odpowiednio na **narażeniu człowieka na niebezpieczeństwo oraz na sprowadzeniu stanu niebezpiecznego dla życia i zdrowia**. Zgodnie z treścią pierwszego z wymienionych artykułów karze pozbawienia wolności do lat 3 podlega ten, kto naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Natomiast stosownie do drugiego z nich, kto sprowadza niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia wielu osób, powodując zagrożenie epidemiologiczne lub szerzenie się choroby zakaźnej, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Analogicznie do przypadku omawianego przestępstwa z art. 220 § 1 Kodeksu karnego obydwa z opisywanych czynów mogą być popełnione również nieumyślnie.

**WAŻNE**

Kierownicy podmiotów leczniczych są zobligowani do wdrożenia i zapewnienia funkcjonowania systemu zapobiegania i zwalczania zakażeń szpitalnych, obejmującego m.in. organizację udzielania świadczeń zdrowotnych, w sposób zapewniający zapobieganie zakażeniom szpitalnym i szerzeniu się czynników alarmowych, jak również warunki izolacji pacjentów z zakażeniem lub chorobą zakaźną oraz pacjentów szczególnie podatnych na zakażenia szpitalne.

## Wina jako czynnik limitujący odpowiedzialność karną

Biorąc to pod uwagę, zarządzanie podmiotem leczniczym w czasie epidemii koronawirusa stanowi zadanie jeszcze odpowiedzialniejsze, bardziej skomplikowane i wiążące się z większym ryzykiem niż w normalnych warunkach. Niedochowanie przez osoby zarządzające wymaganych środków ostrożności, jak również uchybienie któremuś z licznych obowiązków może skutkować nie tylko narażeniem się na dotkliwe sankcje karne, ale również **wystąpieniem kosztownych społecznie konsekwencji**, jak np. długotrwałe utrudnienia we właściwym funkcjonowaniu zarządzanej placówki. Omówione podstawy odpowiedzialności karnej mogą wywoływać wrażenie, że w czasie obecnego kryzysu zarządzanie podmiotem leczniczym jest wręcz niemożliwe bez narażenia się na wymienione sankcje. Należy jednak pamiętać, że odpowiedzialność karna za przestępstwa i wykroczenia **nie ma charakteru obiektywnego**, co oznacza, że nie zawsze zachowanie odpowiadające kodeksowemu opisowi czynu zabronionego, a więc formalnie nieprawidłowe, będzie skutkować automatycznie poniesieniem odpowiedzialności karnej. Z art. 1 § 3 Kodeksu karnego wynika, że nie popełnia przestępstwa sprawca czynu zabronionego, jeżeli **nie można mu przypisać winy** w czasie czynu. Pod pojęciem zawinienia prawo karne rozumie możliwość postawienia potencjalnemu sprawcy zarzutu, że w danych okolicznościach faktycznych modelowy obywatel (w omawianym przypadku – modelowy kierownik podmiotu leczniczego, przestrzegający wymaganych zasad postępowania) nie zdecydowałby się na popełnienie czynu zabronionego. Oznacza to jednocześnie, że występują sytuacje, w których ze względu


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

na wyjątkowe okoliczności i mimo zachowania po stronie sprawcy niezbędnych aktów staranności, nie można obiektywnie wymagać od niego, aby zachował się w sposób zgodny z prawem.

**WAŻNE**

Nie można uznać za zawiniony czynu polegającego na niezapewnieniu podległym pracownikom niezbędnych środków ochrony indywidualnej, w sytuacji gdy na rynku występuje ogólny deficyt tego rodzaju materiałów i mimo usilnych starań nie ma obiektywnej możliwości ich nabycia.

## Praktyczne sposoby ograniczenia ryzyka

W obliczu trwającej epidemii nieocenione może się okazać podjęcie przez kierowników podmiotów leczniczych właściwych działań prewencyjnych, manifestujących podjęcie aktów staranności, które mogą mieć istotny wpływ na ocenę winy w ramach ewentualnego postępowania karnego, a tym samym na ograniczenie ryzyka poniesienia odpowiedzialności karnej. Na czym powinny zatem opierać się tego typu środki, by właściwie zabezpieczyć interesy osób zarządzających placówką medyczną?

**Po pierwsze**, środki te mogą polegać na wprowadzeniu precyzyjnego podziału obowiązków między członków organu zarządzającego w sytuacji, gdy ma on charakter kolegialny. Sformalizowany podział obowiązków pozwoli bowiem z jednej strony na redukcję ryzyka odpowiedzialności karnej za działania podmiotu leczniczego podejmowane w ramach obszaru, który znajduje się poza zakresem faktycznych kompetencji danego członka organu kolegialnego. Z drugiej strony, racjonalny podział i skanalizowanie zakresów obowiązków może również korzystnie wpłynąć na efektywność ich realizacji od strony merytorycznej.

**Po drugie**, słusznym rozwiązaniem może się okazać przeprowadzenie oraz udokumentowanie wyników wewnętrznej kontroli w zakresie stanu realizacji obowiązków, o których mowa w art. 11 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, zwłaszcza w odniesieniu do wdrożenia oraz aktualności wymaganych prawem procedur zapobiegających zakażeniom i chorobom zakaźnym, a także wyciągnięcie wniosków i wprowadzenie działań korygujących w odniesieniu do ewentualnych nieprawidłowości.

**Po trzecie**, należy zadbać o właściwy przepływ informacji w ramach organizacji, tak aby w razie wystąpienia ryzyka możliwe było niezwłoczne wdrożenie działań zaradczych.

Na koniec należy poczynić uwagę natury ogólnej. Wypada mieć nadzieję, że wypadki pociągania do odpowiedzialności karnej kierowników podmiotów leczniczych **będą należeć do wyjątkowych** i ograniczą się do sytuacji najpoważniejszych. Nabiera to na znaczeniu zwłaszcza w sytuacji kryzysowej związanej z rozprzestrzenianiem się koronowirusa, kiedy sprostanie wszystkim nałożonym formalnie obowiązkom niejednokrotnie nie będzie możliwe, a może wręcz rodzić konieczność poświęcenia pewnych dóbr chronionych prawem dla ratowania innych, których ochrona w danych okolicznościach będzie uznawana za bardziej uzasadnioną (tj. działanie w stanie wyższej konieczności). Nie można bowiem zapominać, że prawo karne powinno być stosowane jako **ostateczny środek prawnego oddziaływania** na jednostki, a nie jako środek do realizacji doraźnych celów. ■

### 3 działania prewencyjne, które powinieneś podjąć

1. Wprowadź precyzyjny podział obowiązków między członków organu zarządzającego w sytuacji, gdy ma on charakter kolegialny.
2. Przeprowadź oraz dokumentuj wyniki wewnętrznej kontroli w zakresie stanu realizacji obowiązków związanych z zapobieganiem oraz zwalczaniem zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, zwłaszcza w odniesieniu do wdrożenia oraz aktualności wymaganych procedur.
3. Zadbaj o właściwy przepływ informacji w ramach organizacji, tak aby w razie wystąpienia ryzyka możliwe było niezwłoczne wdrożenie działań zaradczych.

Artykuł powstał we współpracy z Kancelarią Adwokacką STOCKI

STOCKI KANCELARIA ADWOKACKA

www.stocki.co



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

# Jaką odpowiedzialność cywilną ponosi menedżer

Wierzyciel podmiotu leczniczego może sięgnąć do prywatnej kieszeni menedżera. Zagadnienie to w czasach rozprzestrzeniania się koronawirusa i pogłębiającej się niewypłacalności wielu podmiotów nabiera szczególnego znaczenia. Wiąże się ściśle z obowiązkami wynikającymi z Prawa upadłościowego, które przewiduje zdolność upadłościową prywatnych przychodni i szpitali. Sprawdź, jak ograniczyć odpowiedzialność menedżera.

Podmioty lecznicze prowadzone w formie spółek kapitałowych to jedna z najpopularniejszych form ich prowadzenia. Artykuł ma jednak uniwersalny charakter, niezależnie od formy prawnej zarządzanego podmiotu, zwłaszcza w zakresie działań, jakie należy podejmować, żeby ryzyko **poniesienia odpowiedzialności** wyłączyć lub ograniczyć. Osoby zobowiązane do zgłoszenia wniosku o ogłoszenie upadłości danego podmiotu ponoszą odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną wskutek niezłożenia tego wniosku w wymaganym terminie, chyba że nie ponoszą winy (art. 21 ust. 3 Prawa upadłościowego).

**PIOTR STOCKI**
adwokat zarządzający Kancelarią Adwokacką STOCKI, odpowiedzialny za praktykę sporów sądowych dotyczących cywilnej, karnej i dyscyplinarnej odpowiedzialności menedżerskiej

Podstawą do zgłoszenia takiego wniosku jest niewypłacalność podmiotu zdefiniowana w Prawie upadłościowym. **Obowiązek zgłoszenia wniosku o upadłość** spoczywa na każdym, kto na podstawie ustawy, umowy spółki lub statutu ma prawo do prowadzenia spraw dłużnika i do jego reprezentowania, samodzielnie lub łącznie z innymi osobami. Odpowiedzialność ponoszą więc przede wszystkim członkowie zarządu placówek medycznych i to niezależnie od tego, czy reprezentują dany podmiot łącznie z innym członkiem zarządu. Nie ponoszą jej prokurenci.

W przypadku dochodzenia odszkodowania przez wierzyciela niewypłacalnego dłużnika domniemywa się, że **szkoda obejmuje wysokość niezaspokojonej wierzytelności tego wierzyciela wobec dłużnika** (art. 21 ust. 3a Prawa upadłościowego). Przepis ten stanowi istotne ułatwienie dla osoby pozywającej menedżera. Menedżer będzie musiał udowodnić, że wysokość szkody powoda jest mniejsza lub w ogóle jej nie poniósł, co jest dowodem dosyć skomplikowanym.



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

Pozywający członka zarządu będzie musiał wykazać, że wbrew obowiązkom wynikającym z Prawa upadłościowego osoba zarządzająca placówką medyczną nie zgłosiła w wymaganym terminie wniosku o jej upadłość.
Podobne rozwiązanie przewidziane jest **w art. 299 § 1 Kodeksu spółek handlowych** dotyczącym osób zarządzających spółkami z ograniczoną odpowiedzialnością. Przewiduje odpowiedzialność członków zarządu za zobowiązania spółki, jeżeli egzekucja przeciwko niej okaże się bezskuteczna. Odpowiednio taką odpowiedzialność ponoszą likwidatorzy. Nie ponoszą jej prokurenci. Powód, chcąc skorzystać z tej instytucji, musi wykazać, że egzekucja jego wierzytelności z majątku placówki medycznej okazała się bezskuteczna. Jest to dowód stosunkowo prosty. Zasadniczo wystąpienie z powództwem na podstawie tego przepisu powinno poprzedzić uzyskanie prawomocnego orzeczenia zasądzającego wierzytelność od samej placówki medycznej i przeprowadzenie egzekucji do wszystkich składników majątkowych tej placówki, a jeżeli ta nie przyniesie skutku, otwiera się droga do pozwania członka zarządu.

**WAŻNE**

Roszczenia przeciwko członkowi zarządu przedawniają się zasadniczo z upływem 3 lat. Punktem odniesienia do oceny terminu przedawnienia będzie tu art. $442^1$ kc.

Na podobnych zasadach kształtuje się odpowiedzialność menedżerów za zobowiązania publicznoprawne (podatki, składki na ubezpieczenia społeczne). Wynika ona **z art. 116 Ordynacji podatkowej**. Istotną dolegliwością dla menedżera wynikającą z Prawa upadłościowego jest możliwość orzeczenia przez sąd **zakazu pełnienia funkcji korporacyjnych** w wymiarze od roku do dziesięciu lat.
Podstawą do orzeczenia takiego zakazu jest m.in. niezłożenie w ustawowym terminie wniosku o upadłość zarządzanego podmiotu lub też istotne przyczynienie się do niezłożenia tego wniosku w terminie (por. art. 373 Prawa upadłościowego). Orzeka o tym sąd upadłościowy w postępowaniu cywilnym. Postępowanie to może m.in. zainicjować wierzyciel placówki leczniczej. Jest to narzędzie często wykorzystywane jako środek swoistej presji na menedżera, wytwarzanej w celu uzyskania zaspokojenia przez wierzyciela. Pokusa sięgania po to narzędzie do instrumentalnego nacisku na menedżera jest duża, ponieważ złożenie wniosku wiąże się ze stosunkowo niewielkimi kosztami.

## Działalność na szkodę podmiotu leczniczego

Nie należą do rzadkości przypadki, w których menedżer musi odpowiedzieć na zarzuty działania na szkodę zarządzanego podmiotu. Niejednokrotnie jest to wynikiem instrumentalnego traktowania przepisów przez np. następców w zarządzie lub nowych właścicieli podmiotu i służy np. wymuszeniu rezygnacji przez ustępujących menedżerów z roszczeń związanych z zaprzestaniem pełnienia funkcji, takich jak odprawy menedżerskie. Zasadniczo jednak odpowiedzialność ta powinna stanowić **reakcję na szkodliwe decyzje menedżerskie**, niegospodarność, a także na zaniechanie działań, których podjęcie było niezbędne dla właściwego funkcjonowania placówki medycznej. Może być ona również wynikiem swoistego regresowego dochodzenia odpowiedzialności menedżera, w sytuacji kiedy zarządzany podmiot musiał naprawić szkodę osobie trzeciej.
Kodeks spółek handlowych przewiduje system norm, które ustanawiają zasady odpowiedzialności cywilnoprawnej członków zarządu i innych osób za szkody wyrządzone zarządzanemu podmiotowi. W odniesieniu do spółek kapitałowych za kluczowe należy uznać art. 293 ksh i art. 483 ksh. Wynika z nich, że członek zarządu, rady nadzorczej oraz likwidator odpowiada wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami statutu (umowy) spółki, chyba że nie ponosi winy. Przy wykonywaniu swoich obowiązków menedżerowie powinni dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności. Powód wytaczający powództwo przeciwko menedżerowi powinien udowodnić szkodę, niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków oraz związek przyczynowy między szkodą a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków. Natomiast menedżer, broniąc się, musi udowodnić brak winy, czyli **dołożenie należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków**.
Istotnym zagadnieniem jest to, jak należy rozumieć sprzeczność z prawem działania lub zaniecha


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

nia menedżera. Sprowadza się to do rozstrzygnięcia, czy niedochowanie należytej staranności przez menedżera jest wystarczające do stwierdzenia przesłanki bezprawności, czy dodatkowo konieczne jest wykazanie, że doszło równocześnie do naruszenia konkretnego przepisu lub umowy (statutu) spółki. W orzecznictwie dominuje pogląd (chociaż istnieją też poglądy odmienne), że obok niedochowania należytej staranności musi zaistnieć naruszenie konkretnego przepisu lub umowy (statutu) spółki, aby doszło do skutecznego przypisania odpowiedzialności menedżerowi. Biorąc to pod uwagę, żeby urealnić w praktyce możliwość dochodzenia od menedżera odpowiedzialności, warto zadbać, aby w umowie spółki (statucie) możliwie precyzyjnie i szeroko określić zakres jego obowiązków, w tym zwłaszcza w zakresie dotyczącym podejmowania kluczowych decyzji dla zarządzanego podmiotu (np. konieczność uzyskania akceptacji innego organu spółki na podjęcie konkretnych czynności).

Zbyt lakoniczne określenie tej kwestii, co w praktyce zdarza się często, a przy tym brak szczegółowych rozwiązań na poziomie ustawowym, może skutkować brakiem możliwości pociągnięcia menedżera do odpowiedzialności.

Powództwo przeciwko menedżerowi może wnieść na podstawie tych przepisów spółka, a także warunkowo wspólnicy (akcjonariusze). Żeby wystąpić z tym powództwem, konieczne jest **uzyskanie zgody w postaci uchwały zgromadzenia wspólników (akcjonariuszy)**. Brak takiej zgody może się wiązać z przegraniem sporu.

**WAŻNE**

Odpowiedzialność cywilnoprawna menedżera wiąże się również z zaniechaniami. Jeżeli osoba zarządzająca placówką medyczną nie dostosuje jej działalności do zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych i w efekcie na zarządzany podmiot będzie nałożona dotkliwa pieniężna kara administracyjna, takie zaniechanie będzie można rozważać w kategorii działania na szkodę zarządzonego podmiotu.

Istotne może się okazać, czy menedżerowi, który jest pociągnięty do odpowiedzialności, **udzielono absolutorium za okres, z którym wiąże się jego odpowiedzialność za szkodę**. Istnieją poglądy, że udzielenie absolutorium wyłącza możliwość poniesienia odpowiedzialności przez menedżera. Inne głoszą, że menedżer będzie mógł wykorzystać udzielenie absolutorium, jeśli fakty stanowiące podstawę powództwa odszkodowawczego były znane wspólnikom w chwili jego udzielenia. Warto mieć to na uwadze, podejmując decyzję o absolutorium i rozważając pociągnięcie menedżera do odpowiedzialności.

W przypadku menedżerów spółek z ograniczoną odpowiedzialnością roszczenie o naprawienie szkody **przedawnia się z upływem 3 lat od dnia**, w którym spółka dowiedziała się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednak w każdym przypadku roszczenie przedawnia się z upływem **10 lat** (5 lat w przypadku menedżera spółki akcyjnej) od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wyrządzające szkodę.

### Odpowiedzialność wobec osób trzecich

Niezależnie od reguł odpowiedzialności wyznaczonych w ksh akcjonariusze, wspólnicy oraz inne osoby trzecie mogą dochodzić odpowiedzialności menedżerskiej na zasadach ogólnych (art. 300 ksh i art. 490 ksh). Chodzi tu o reguły odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i n. kc) oraz kontraktowej (art. 471 i n. kc). Oznacza to w konsekwencji, że ilekroć nie ma szczegółowego rozwiązania prawnego przewidującego odpowiedzialność menedżera za szkodę, udowadniając przesłanki odpowiedzialności na podstawie Kodeksu cywilnego poszkodowany będzie mógł żądać zaspokojenia swojego interesu osobiście od menedżera. Można sobie zatem wyobrazić sytuację, że jeżeli w placówce medycznej dojdzie do niedochowania odpowiednich procedur sanitarnych i będzie wykazane, że odpowiedzialność za to ponosi jej menedżer, osoba, która z tego tytułu poniosła szkodę, będzie mogła próbować pociągnąć menedżera do odpowiedzialności.

Podobnie wygląda sytuacja w przypadku odpowiedzialności za błędy medyczne, jeżeli okaże się np., że przyczyną błędu była zła organizacja pracy w placówce medycznej, odpowiedzialność za naruszenie danych osobowych pacjentów i ich prywatności, czy prowadzenie bezprawnych eksperymentów medycznych w ramach placówki.


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

### Jak menedżer może się bronić

Odpowiedzialność będzie oceniana przez pryzmat badania, czy menedżer, pełniąc swoją funkcję, **dochował należytej staranności**, a więc staranności wynikającej z zawodowego charakteru funkcji. Nie ma oczywiście stałego katalogu zachowań świadczących o jej zachowaniu. Z pewnością jednak przed podjęciem decyzji zarządczej (lub zaniechaniu pewnego działania), zwłaszcza wiążącej się z poważnymi konsekwencjami dla zarządzanego podmiotu, warto zasięgnąć **opinii eksperta** w danej dziedzinie, opinii prawnej itp. Należy każdorazowo oszacować ryzyko wystąpienia negatywnych następstw danej decyzji, a także podjąć niezbędne działania mające na celu ich zminimalizowanie. Im większą strukturą zarządza menedżer, tym większy nacisk powinien położyć na odpowiednie **powierzenie obowiązków wykwalifikowanemu personelowi** oraz wyposażenie go w kompetencje niezbędne do należytej realizacji tych obowiązków, a tam, gdzie to możliwe, doprowadzenie do przyjęcia przez te osoby pisemnie odpowiedzialności za powierzony obszar kompetencji.

**Podobnymi zasadami należy się kierować przy wyborze kontrahentów zewnętrznych.** Muszą to być podmioty sprawdzone, profesjonalne i dające rękojmie należytego wykonania swoich obowiązków. Trzeba pamiętać **o zdefiniowaniu obszarów najpoważniejszego ryzyka w danej działalności, a także wprowadzeniu odpowiednich procedur zarządczych i kontrolnych** oraz innych procesów służących minimalizowaniu ryzyka, monitorowaniu ewentualnych nieprawidłowości i wyciąganiu z nich konsekwencji. Przykładami takich procedur są procedury compliance (zapewnienia zgodności działania z prawem), przewidujące normy postępowania w organizacji, mające na celu ograniczenie ryzyka zaistnienia nieprawidłowości, a w razie ich zaistnienia, odpowiednio szybkiego wykrycia i zareagowania.

**WAŻNE**

Pomocne w zakresie praktycznego podejścia do wdrożenia procedur compliance są wytyczne międzynarodowej normy ISO 19600 w zakresie Systemu Zarządzania Zgodnością, czy ISO 37001 w zakresie Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi.
W podmiotach leczniczych przydatna jest również norma EN 15224, która wspiera opracowanie przejrzystych procedur ograniczających naruszenie praw pacjenta.

Pewien wpływ na ograniczenie odpowiedzialności menedżera może mieć wyodrębnienie w ramach zarządu funkcji i kompetencji przypadających poszczególnym członkom zarządu, tj. **wprowadzenie podziału kompetencji** (np. menedżer do spraw finansowych, menedżer ds. prawnych itd.). Zabieg ten zasadniczo nie wyłącza odpowiedzialności, ale może pozwolić na jej istotne złagodzenie, a być może nawet w pewnych sytuacjach jej uniknięcie.

Żeby uniknąć odpowiedzialności związanej z niewypłacalnością zarządzanego podmiotu, menedżer powinien również **zadbać o odpowiedni monitoring sytuacji finansowo-majątkowej** podmiotu przez odniesienie jej do przepisów prawa upadłościowego. Zarówno art. 299 ksh, jak i art. 21 Prawa upadłościowego (a także art. 116 op) przewidują katalog czynności, których realizacja pozwoli na uwolnienie się od odpowiedzialności. Są to czynności, które spowodują, że we właściwym czasie złożono wniosek o ogłoszenie upadłości lub w tym samym czasie wydano postanowienie o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego albo o zatwierdzeniu układu w postępowaniu w przedmiocie zatwierdzenia układu.

Może się jednak okazać, że podjęcie tych czynności nie było możliwe z przyczyn niezależnych od danego członka zarządu. Na przykład gdy był chory lub z innych nadzwyczajnych powodów przez dłuższy czas nieobecny i nie mógł brać udziału w pracach zarządu, nie znał rzeczywistego stanu majątku spółki, wprowadzono go w błąd co do stanu majątku spółki lub powstanie zobowiązania i bezskuteczność egzekucji nastąpiły za kadencji innego członka zarządu. Wykazanie takich okoliczności, świadczących o braku winy menedżera, również może być pomocne w obronie.

W interesie menedżera leży, aby akty staranności dokumentować na bieżąco. Dzięki temu w sporze sądowym będzie miał odpowiednią amunicję do obrony. Należy jednak pamiętać, że w praktyce sporów menedżerskich proces dowodowy dotyczy również wielu


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

innych kwestii, w tym zwłaszcza oceny szkody wyrządzonej powodowi i jej wysokości.
Odpowiedzialność menedżera placówki medycznej wiąże się właściwie z każdym obszarem jej działalności. Ryzyko jej powstania potęguje inflację regulacji prawnych, które są niejednokrotnie niezrozumiałe i trudne do zastosowania, wielość skomplikowanych procesów związanych z funkcjonowaniem podmiotu leczniczego, deficyt środków niezbędnych do sprostania wszystkim wymogom. Dlatego tam, gdzie to możliwe, warto podejmować starania o zminimalizowanie ryzyka zaistnienia tej odpowiedzialności. Działania takie powinny obciążać nie tylko menedżera, ale również właścicieli placówki, bo leży to we wspólnym interesie. Dla zwiększenia komfortu zarządzanego podmiotu i menedżera **warto rozważyć zawarcie ubezpieczenia D&O**, które zapewni ochronę ubezpieczeniową w przypadku podniesienia roszczeń w związku z wadliwym pełnieniem funkcji zarządczych. ■

Artykuł powstał we współpracy z Kancelarią Adwokacką STOCKI

STOCKI KANCELARIA ADWOKACKA

www.stocki.co

## Odpowiedzialność lekarzy w związku z wykonywaniem świadczeń związanych z zapobieganiem i zwalczaniem COVID-19 – lista kontrolna

| Odpowiedzialność karna lekarzy | | Odpowiedzialność zawodowa lekarzy | |
|---|---|---|---|
| 1. Lekarze wykonujący świadczenia medyczne związane z leczeniem pacjentów zakażonych koronawirusem muszą cały czas pamiętać o szczególnych procedurach bezpieczeństwa. | ☐ | 1. Lekarza zatrudnionego na podstawie tzw. kontraktu, wykonującego działalność leczniczą w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, nie można zmusić do wykonywania obowiązków ponad ustalony limit. | ☐ |
| 2. Niezastosowanie się do tych procedur może doprowadzić do powstania sytuacji zagrożenia dla innych osób znajdujących się w placówce medycznej, a także dla osób poza nią. W takim przypadku możliwe jest pociągnięcie lekarza do odpowiedzialności karnej – kara pozbawienia wolności od 6 miesięcy do 8 lat; gdy skutkiem takiego działania jest śmierć człowieka, wysokość potencjalnej kary znacząco wzrasta do 12 lat. | ☐ | 2. Ewentualne zwiększenie liczby godzin pracy takiego lekarza powinno być wcześniej określone w umowie albo rozstrzygnięte w formie aneksu lub nowej umowy. | ☐ |
| 3. Możliwe jest nieumyślne popełnienie tego przestępstwa, które wpływa łagodząco na wymiar sankcji. | ☐ | 3. Z tytułu odmowy świadczenia dodatkowych usług niewynikających z umowy lekarz nie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności zawodowej. | ☐ |
| 4. Dla odpowiedzialności karnej wystarczające jest powstanie samego zagrożenia, bez konieczności wystąpienia skutku w postaci konkretnych zakażeń. | ☐ | 4. W drodze decyzji administracyjnej wojewody lekarze mogą być skierowani do pracy przy zwalczaniu epidemii. **Decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii** stwarza obowiązek pracy do 3 miesięcy w podmiocie leczniczym lub w innej jednostce organizacyjnej. Niewykonanie tej decyzji stanowi podstawę do wymierzenia kary grzywny do 5.000 zł. | ☐ |



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

# Jaką odpowiedzialność karną ponosi kierownik

Sposób prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania mieniem organizacji, trafność podejmowanych decyzji gospodarczych, rzetelność rozliczania należności publicznoprawnych, rozliczeń z kontrahentami czy dysponowania środkami publicznymi, za których właściwą realizację odpowiada kierownik placówki medycznej, mogą podlegać ocenie. Sprawdź, jak zminimalizować odpowiedzialność w tym zakresie.

**PIOTR STOCKI**
adwokat zarządzający Kancelarią Adwokacką STOCKI, odpowiedzialny za praktykę sporów sądowych dotyczących cywilnej, karnej i dyscyplinarnej odpowiedzialności menedżerskiej

**KAMIL STATUCH**
adwokat w Kancelarii Adwokackiej PIOTR STOCKI odpowiedzialny za praktykę postępowań karnych, karno-skarbowych, karno-administracyjnych, a także wykroczeniowych

Podstawy odpowiedzialności karnej osoby zarządzającej podmiotem wykonującym działalność leczniczą uregulowano szeroko i obejmują one:

- najpowszechniejsze przestępstwa o charakterze gospodarczym, zawarte w Kodeksie karnym (np. przekupstwo, płatna protekcja, przywłaszczenie i sprzeniewierzenie, oszustwo, nadużycie zaufania, łapownictwo, wyłudzenie kredytu czy zakłócenie przetargu publicznego),
- przestępstwa i wykroczenia skarbowe uregulowane w Kodeksie karnym skarbowym,
- inne czyny zabronione opisane w wielu ustawach o charakterze szczególnym.

## Podstawa odpowiedzialności karnej

Żeby zachowanie człowieka mogło być uznane za przestępstwo, musi ono spełniać **wiele kryteriów**:

1. **Musi mieć charakter bezprawny i karalny**, tj. musi naruszać nakaz lub zakaz zawarty w przepisach rangi ustawowej, przewidujących odpowiedzialność karną (np. w Kodeksie karnym) i realizować wszystkie opisane w ustawie znamiona danego przestępstwa.
2. **Musi być zachowaniem karygodnym**, czyli charakteryzującym się wyższym niż znikomy stopniem społecznej szkodliwości. Innymi słowy, konkretny czyn, który formalnie wypełnia znamiona czynu zabronionego opisanego w ustawie, nie będzie stanowił przestępstwa i skutkował odpowiedzialnością sprawcy w sytuacji, gdy ocena rodzaju i charakteru naruszonego dobra, rozmiarów wyrządzonej lub grożącej szkody, sposobu i okoliczności popełnienia czynu, wagi naruszonych przez sprawcę obowiązków, jak również postaci zamiaru, motywacji sprawcy oraz rodzaju naruszonych reguł ostrożności i stopnia ich naruszenia pozwala na przyjęcie, że społeczna szkodliwość tego zachowania jest znikoma.



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

3. **Musi być zachowaniem zawinionym.** O zawinieniu można mówić wówczas, gdy sprawca dokonuje czynu bezprawnego, karalnego oraz karygodnego w warunkach, w których od dojrzałego, w pełni świadomego i poczytalnego człowieka można wymagać zachowania zgodnego z prawem. Zasadą jest bowiem, że o ile nie występują szczególne i wyjątkowe okoliczności, które powodują, że sprawca czynu działa w anormalnej sytuacji motywacyjnej (np. niepoczytalność, działanie w ramach usprawiedliwionego błędu co do faktycznego lub prawnego znaczenia czynu), osobie takiej można przypisać winę.

### Za czyje działania lub zaniechania odpowiada kierownik

Osoby zarządzające placówką medyczną są odpowiedzialne przede wszystkim za prowadzenie działalności gospodarczej organizacji i za dbanie o jej interesy majątkowe. W konsekwencji ponoszą one również **odpowiedzialność za działania oraz zaniechania osób, za pomocą których realizują swoje obowiązki**, tj. przede wszystkim personelu, a nawet zewnętrznych względem organizacji podmiotów, które świadczą na jej rzecz różnego rodzaju usługi, np. obsługę księgowości.

Odpowiedzialność kierownika placówki za działania i zaniechania osób trzecich może mieć miejsce przede wszystkim w sytuacji, gdy w wyniku niewłaściwego nadzoru podległy pracownik podejmie działania **skutkujące wyrządzeniem organizacji szkody majątkowej**. Należyty nadzór nad personelem w kontekście odpowiedzialności karnej ma również istotne znaczenie w przypadku pracowników uprawnionych do wystawiania w imieniu organizacji dokumentacji mającej znaczenie prawne, tj. np. faktur VAT lub deklaracji podatkowych. Nierzetelne wystawienie tych dokumentów lub podanie w ich treści nieprawdziwych danych rodzi ryzyko odpowiedzialności za **przestępstwo lub wykroczenie skarbowe** bezpośrednio po stronie osób zarządzających organizacją.

Podobny skutek, jeżeli chodzi o odpowiedzialność osób zarządzających, mogą rodzić **zaniedbania po stronie podmiotów zewnętrznych**, którym powierzono do realizacji określone zadania związane z funkcjonowaniem organizacji, np. prowadzenie ksiąg rachunkowych czy archiwizację dokumentacji. Ta odpowiedzialność może zaktualizować się przede wszystkim wówczas, gdy wskutek braku należytej staranności po stronie osób zarządzających dojdzie do zlecenia realizacji tych zadań podmiotom bez właściwych kwalifikacji, a tym samym niedającym rękojmi właściwej realizacji zleconych czynności.

W kontekście odpowiedzialności karnej osób zarządzających placówkami medycznymi za działania innych osób istotne znaczenie ma również **zagadnienie współsprawstwa**, które stanowi formę popełnienia przestępstwa wspólnie i w porozumieniu przez co najmniej dwie osoby. Aktualnie w orzecznictwie sądowym przeważa pogląd, zgodnie z którym nie każda ze współdziałających osób musi faktycznie zrealizować jakiekolwiek znamiona przestępstwa, aby podlegać odpowiedzialności karnej. Do przypisania takiej odpowiedzialności wystarczające jest bowiem, że dane zachowanie objęte porozumieniem współdziałających ma **istotny wpływ na popełnienie tego czynu**, w tym. np. ułatwia innym osobom jego popełnienie. Skutkiem tak ujętego współsprawstwa jest możliwość przypisania każdej ze współdziałających osób odpowiedzialności również za zachowania, które **w porozumieniu zrealizowali jej wspólnicy**. Ta uwaga ma wymiar praktyczny zwłaszcza w kontekście działalności kolegialnych organów zarządzających podmiotami gospodarczymi (np. wieloosobowy zarząd) i podejmowanych przez nie decyzji.

**PRZYKŁAD**

**Formą ocenianego przez prymat norm prawnokarnych współsprawstwa może być podjęcie przez kilku członków kolegialnego organu uchwały lub decyzji gospodarczej, której realizacja wyrządzi organizacji szkodę majątkową. Wówczas może dojść do sytuacji, w której do odpowiedzialności karnej pociągnięci będą nie tylko ci członkowie organu, którzy faktycznie wprowadzili decyzję w życie i swoim zachowaniem bezpośrednio spowodowali szkodę, ale również ci, którzy poparli ją, głosując za jej podjęciem, mimo że faktycznie nie mieli merytorycznego wpływu na jej treść oraz dalsze losy.**

### Jak ograniczyć ryzyko poniesienia odpowiedzialności karnej

To na organach ścigania spoczywa obowiązek udowodnienia, że


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

**5 przykładowych działań prewencyjnych ograniczających odpowiedzialność**

1. Zadbaj o to, aby twoje uprawnienia i obowiązki określono w sposób możliwie precyzyjny w treści regulacji wewnętrznych, tak aby nie było wątpliwości odnośnie do tego, kto jest odpowiedzialny za konkretny obszar działalności zarządzanego podmiotu. Wprowadzenie szczegółowego podziału kompetencji jest uzasadnione zwłaszcza w sytuacji, gdy organ zarządzający organizacją ma charakter kolegialny.
2. Zadbaj o właściwy, hierarchiczny system nadzoru nad podległym personelem, za którego działania lub zaniechania ponosisz odpowiedzialność, tak aby ewentualne nieprawidłowości były wychwytywane na jak najwcześniejszym etapie. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do tych pracowników, których pracy z przyczyn faktycznych lub organizacyjnych nie jesteś w stanie bezpośrednio i konsekwentnie nadzorować.
3. Zleć realizację zadań podmiotom trudniącym się profesjonalnie tego rodzaju działaniami, jeżeli któryś z aspektów zarządzania placówką medyczną wymaga wiedzy specjalistycznej. Jednocześnie zadbaj o należyte udokumentowanie tego zlecenia (najlepiej w formie pisemnej umowy) oraz precyzyjne i kompletne określenie scedowanych na ten podmiot obowiązków. Pamiętaj również, aby przed rozpoczęciem współpracy z należytą starannością zweryfikować ten podmiot pod kątem jego renomy i profesjonalnego charakteru świadczonych usług.
4. Uprzednio skonsultuj i oceń planowane działania ze specjalistami (np. prawnikami, doradcami podatkowymi itp.) w przypadku zawierania transakcji o dużym stopniu ryzyka lub skomplikowania. Właściwie udokumentuj uzyskaną w ten sposób pomoc, np. w formie pisemnej opinii rekomendującej podjęcie planowanych działań. Dąż do tego, aby być w stanie uzasadnić gospodarczy sens każdej z podejmowanych decyzji, a zwłaszcza tych o strategicznym znaczeniu dla działalności zarządzanego podmiotu.
5. Zadbaj o wdrożenie systemu compliance, tj. wewnętrznej, kompleksowej regulacji prawnej, mającej na celu zapewnienie zgodnego z prawem funkcjonowania zarządzanej przez Ciebie organizacji oraz ograniczenie ryzyka wystąpienia różnego rodzaju naruszeń, do których może dojść w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą. Wprowadzenie tego rodzaju rozwiązania ma również istotne znaczenie z punktu widzenia przygotowania organizacji do projektowanych zmian w ustawie o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, w wyniku których brak ustanowienia odpowiednich procedur wewnętrznych będzie stanowił jedną z przesłanek daleko idącej odpowiedzialności organizacji, m.in. za czyny zabronione popełnione przez jej personel. Właściwe przygotowanie do planowanych zmian, poza wdrożeniem systemu compliance, powinno również objąć wprowadzenie systemu właściwego doboru oraz nadzoru nad personelem, jak też systemu doboru podwykonawców oraz przedsiębiorców współpracujących z placówką na podstawie umów.

doszło do wypełnienia znamion przestępstwa i wykazania winy sprawcy. W praktyce zasada ta nie zawsze jest respektowana przez organy wymiaru sprawiedliwości i często, zwłaszcza w sprawach gospodarczych, to osoba, której zarzuca się popełnienie przestępstwa, musi wykazać się aktywnością w celu udowodnienia swojej niewinności. Warto zatem z wyprzedzeniem podjąć starania o takie zorganizowanie działalności zarządzanej placówki medycznej, aby w razie ujawnienia ewentualnych błędów związanych z jej funkcjonowaniem ograniczyć do możliwego minimum ryzyko poniesienia odpowiedzialności karnej.

Poniżej znajdziesz katalog rozwiązań o charakterze prewencyjnym, których odpowiednie wdrożenie będzie świadczyć o podjęciu przez Ciebie aktów należytej staranności, mogących mieć pozytywny wpływ na ocenę zaistnienia przesłanek odpowiedzialności w ewentualnym postępowaniu karnym, a tym samym na znaczne **ograniczenie ryzyka poniesienia odpowiedzialności karnej**. Katalog działań prewencyjnych nie ma charakteru zamkniętego. Dobór odpowiednich środków ochronnych jest bowiem uzależniony od charakteru działalności konkretnej organizacji i powinien być poprzedzony pogłębioną analizą jej struktur i sposobu funkcjonowania.

## Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych

Podjęcie starań o zminimalizowanie ryzyka poniesienia odpowiedzialności karnej przez kierowników podmiotów wykonujących działalność leczniczą może uchronić


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

te jednostki od daleko idących konsekwencji zagrażających im na podstawie uregulowań zawartych w ustawie o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary. Prawomocne skazanie osoby zarządzającej placówką medyczną za przynajmniej jedno z przestępstw wymienionych szczegółowo w przepisach ustawy otwiera możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności karnej samej placówki, zarządzanej przez sprawcę. Warto o tym pamiętać zwłaszcza w obliczu planowanej nowelizacji tej ustawy, która zakłada znaczne **rozszerzenie zakresu odpowiedzialności jednostek organizacyjnych**, w tym podmiotów wykonujących działalność leczniczą, prowadzonych w formie spółek prawa handlowego. ■

Artykuł powstał we współpracy z Kancelarią Adwokacką STOCKI
STOCKI KANCELARIA ADWOKACKA
www.stocki.co

## Działania profilaktyczne eliminujące stres – lista kontrolna

| | |
|---|---|
| **Tempo pracy** | |
| 1. Przeanalizuj obciążenia pracą poszczególnych pracowników placówki. | ☐ |
| 2. Rozważ zwiększenie zatrudnienia tam, gdzie tempo pracy, w tym zakres obowiązków, jest szczególnie duże. | ☐ |
| **Praca zmianowa, w tym w porze nocnej** | |
| 1. Zapewnij rotację pracowników. | ☐ |
| 2. Stosuj obiektywne i przejrzyste zasady kierowania pracowników do pracy w poszczególnych zmianach. | ☐ |
| **Praca w godzinach nadliczbowych** | |
| 1. Traktuj pracę w godzinach nadliczbowych w kategoriach wyjątkowych przypadków. | ☐ |
| 2. Zlecaj wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w sposób równy pracownikom, którzy mogą ją wykonywać. | ☐ |
| **Trudne kontakty z pacjentami** | |
| 1. Organizuj szkolenia, np. omawiające problematykę postępowania z agresywnymi pacjentami. | ☐ |
| **Nierówne traktowanie** | |
| 1. Opracuj i stosuj procedury regulujące zasady równego traktowania w placówce. | ☐ |
| 2. Zawrzyj w nich jasne i obiektywne kryteria różnicowania sytuacji zawodowej pracowników, które nie pozwolą na sformułowanie zarzutów o charakterze dyskryminacyjnym. | ☐ |
| **Zła organizacja stanowiska i przestrzeni pracy** | |
| 1. Zapewnij pracownikom prawidłowe warunki pracy, w tym właściwy sprzęt oraz środki ochronne przed zagrożeniami. | ☐ |
| 2. Stosuj zasady ergonomii pracy i przepisy bhp. | ☐ |



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

# Dlaczego warto zawrzeć ubezpieczenie D&O

Osoby pełniące funkcje menedżerskie w podmiotach leczniczych są narażone na różne rodzaje odpowiedzialności prawnej, w tym cywilnej, administracyjnej, a nawet karnej. Istnieje jednak sporo narzędzi, które ułatwiają prowadzenie skutecznej obrony przed zarzutami. Poznaj zalety ubezpieczenia D&O.

Ryzyko pociągnięcia menedżera do odpowiedzialności powoduje wiele czynników. Wśród nich należy wymienić: **inflację regulacji prawnych** nakładających obowiązki na podmioty lecznicze i ich menedżerów, które są niejednokrotnie niezrozumiałe i trudne do zastosowania, wielość skomplikowanych procesów związanych z funkcjonowaniem podmiotu leczniczego, deficyt środków niezbędnych do sprostania wszystkim wymogom prawnym i organizacyjnym. Czynnikiem potęgującym ryzyko wywodzenia odpowiedzialności jest również **wzrastająca świadomość prawna uczestników obrotu prawnego**, którzy dochodząc swoich praw, sięgają coraz częściej po narzędzia służące pociągnięciu do odpowiedzialności podmiotów leczniczych i ich menedżerów.

**PIOTR STOCKI**
adwokat zarządzający Kancelarią Adwokacką STOCKI, odpowiedzialny za praktykę sporów sądowych dotyczących cywilnej, karnej i dyscyplinarnej odpowiedzialności menedżerskiej

Szczególnie ci ostatni narażeni są na roszczenia ze strony interesariuszy zarządzanego podmiotu, takich jak jego właściciele, pacjenci, wierzyciele, a nawet ich następcy, gdzie niejednokrotnie motywy podnoszenia roszczeń są podbudowane działaniem w złej wierze. Przepisy regulujące odpowiedzialność menedżerską są na ogół mało precyzyjne, co powoduje pokusę ich nadinterpretowania i przyczynia się do nadmiernej łatwości w formułowaniu przeróżnych zarzutów (nie wyłączając karnych).

W praktyce zdarza się, że decyzje podejmowane przez menedżerów nie są poprzedzone refleksją, że **obrona przed odpowiedzialnością jest nie tylko bardzo kosztowna**, lecz także, co istotniejsze, absorbująca czasowo. Wiąże się z koniecznością zaangażowania w przygotowanie, a następnie uczestniczenie w ciągnących się latami procesach sądowych. Procesy takie skutkują **ogromnym stresem**, również dla najbliższych menedżera, a w efekcie działają destabilizująco i destrukcyjnie na życie prywatne, w tym na zdrowie (również psychiczne). Z zarzutami podniesionymi w procesie sądowym często idą w parze zarzuty medialne i czarny PR. Następstwem takich działań jest często brak możliwości znalezienia zatrudnienia na poziomie odpowiadającym kwalifikacjom i doświadczeniu mene-



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

dżera. Ostracyzm środowiskowy związany z zarzutami ciągnie się latami, nawet po oczyszczeniu z podejrzeń.
Funkcjonowanie przez menedżerów, w tym również podmiotów leczniczych, w takiej perspektywie, jest bardzo trudne, stresujące, a momentami nawet demotywujące. Wymienione czynniki działają paraliżująco i odstraszają od podejmowania odważnych, a czasem nawet niezbędnych dla właściwego funkcjonowania zarządzanego podmiotu, ryzykownych decyzji. Ten pesymistyczny obraz należy jednak uzupełnić stwierdzeniem, że istnieje sporo narzędzi, które pozwalają zniwelować negatywne następstwa pociągnięcia menedżera do odpowiedzialności, w tym ułatwiających prowadzenie skutecznej obrony przed zarzutami. Jednym z nich jest ubezpieczenie D&O.

## Co to jest ubezpieczenie D&O

Ubezpieczenie D&O (z ang. *directors and officers liabilty insurance*) jest ubezpieczeniem majątkowym dedykowanym, ogólnie rzecz ujmując, osobom sprawującym funkcje kierownicze i **służącym zapewnieniu im ochrony ubezpieczeniowej** w przypadku podniesienia roszczeń przeciwko tym osobom w związku z wadliwym pełnieniem funkcji. Jest to ubezpieczenie dobrowolne.
D&O od lat zyskuje popularność w Polsce i jest oferowane przez kilku ubezpieczycieli. Co interesujące, stosunkowo niedawno pojawił się na polskim rynku produkt ubezpieczeniowy tego typu **dedykowany kierunkowo członkom władz podmiotu leczniczego**. Świadczy to o tym, że menedżerowie z branży leczniczej funkcjonują w obszarze narażonym na duże ryzyko.
Praktyka ukształtowała różne warianty ubezpieczenia typu D&O. Nie wchodząc w szczegółowe rozważania w tym aspekcie, należy zwrócić uwagę, że na ogół **pierwszy wariant** zakłada ochronę ubezpieczeniową dla menedżerów sprowadzającą się do pokrycia przez ubezpieczyciela szkód wyrządzonych przez działanie menedżera osobom trzecim, co skutkuje tym, że menedżer nie ponosi ciężaru finansowych następstw przypisania odpowiedzialności. **Drugi wariant** zakłada ochronę samego podmiotu, którym zarządza menedżer, w sytuacji kiedy podmiot ten naprawi szkodę osobie trzeciej wyrządzoną przez działanie menedżera. W tym wariancie ubezpieczyciel niejako refunduje naprawioną szkodę. **Trzeci wariant** zakłada natomiast ochronę w postaci zapłacenia przez ubezpieczyciela kosztów niezbędnej obrony, zastępstwa procesowego (tj. pomoc wykwalifikowanych prawników), uzyskania opinii eksperckich niezbędnych do merytorycznego odparcia zarzutów, a także innych kosztów koniecznych dla ochrony beneficjenta ubezpieczenia przed roszczeniami osób trzecich. W tym wariancie mieszczą się również koszty związane z: zaangażowaniem w procesie ochrony dobrego imienia agencji PR, specjalistów od zarządzania kryzysowego czy nawet uzyskania wsparcia psychologicznego. Przedstawiony podział jest uproszczony i ma jedynie na celu ogólne przybliżenie dostępnych możliwości zakresu omawianego tu ubezpieczenia.
Oczywiście w ramach zawieranej z ubezpieczycielem umowy ubezpieczenia D&O można objąć jej zakresem wszystkie przedstawione warianty. Niezwykle ważne jest jednak zwrócenie uwagi na różne **klauzule rozszerzające lub wyłączające spod ochrony zdarzenia objęte zakresem ubezpieczenia**, co tak naprawdę ma fundamentalne znaczenie z punktu widzenia rzeczywistej przydatności tego produktu ubezpieczeniowego w przypadku konieczności skorzystania z niego. Trzeba mieć na uwadze, że oferta ubezpieczeń D&O na rynku polskim różni się między sobą. Co za tym idzie, zakres rzeczywistej ochrony z nich wynikającej jest odmienny. Polisa ubezpieczeniowa D&O jest produktem skomplikowanym i powinna być starannie wynegocjowana (skrojona na miarę), aby spełniła swoją rolę i pokładane w niej nadzieje, a nie stanowiła jedynie pozór za-

### WAŻNE

Proces realizowania ochrony ubezpieczeniowej wynikającej z polisy D&O jest wymagający. Ubezpieczyciel – dążąc do ograniczenia zakresu swojej odpowiedzialności – będzie na ogół starał się wyszukiwać argumenty wynikające z treści warunków ubezpieczenia na swoją korzyść, służące mu do ograniczenia lub wyłączenia swojej odpowiedzialności. Nieodpowiednio wynegocjowana polisa stwarza ubezpieczycielowi do tego większe możliwości.


Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

bezpieczenia. Istnieje wiele elementów, na które warto zwrócić uwagę, aby **decyzja o wyborze tego kosztownego ubezpieczenia była świadoma**, a w późniejszej jego realizacji nie towarzyszyły rozczarowanie i frustracja.

## Na co warto zwrócić uwagę

Skoncentrujemy się na kilku podstawowych kwestiach, które jednak nie wyczerpują potencjału zagadnienia.

**Po pierwsze** istotny jest ogólny zakres ochrony. Zakres ten wynika przede wszystkim z wariantu wybranego ubezpieczenia, ale także z objęcia ubezpieczeniem dodatkowych klauzul.

**Po drugie** konieczne jest zwrócenie uwagi na triggery, czyli stosowane w umowach ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej czasowe konstrukcje spełnienia obowiązku ubezpieczeniowego. Mówią one, jaki moment jest decydujący w objęciu ochroną ubezpieczeniową, co ma m.in. związek z takimi czynnikami, jak data powstania szkody lub jej ujawnienia, data zgłoszenia roszczenia przeciwko ubezpieczonemu itd. Warto zadbać o zweryfikowanie, jaki jest okres ochrony ubezpieczeniowej (czy objęte są nim np. zdarzenia powodujące odpowiedzialność, zaistniałe przed podpisaniem polisy), a w konsekwencji rozważenie, czy być może nie jest wskazane objęcie ubezpieczeniem okresu dodatkowego. Warto też zwrócić uwagę na na to, jaki wpływ na ochronę wynikającą z poprzedniej polisy D&O ma zawarcie nowego ubezpieczenia D&O.

**Po trzecie** wymaga analizy, jak definiowane jest pojęcie „roszczenia", z którym powiązana jest ochrona ubezpieczeniowa, przez co należy na ogół rozumieć wystosowanie w stosunku do ubezpieczonego roszczeń przez osobę trzecią. Istotne jest zweryfikowanie, jak polisa definiuje „szkodę". Pojęcie to będzie determinować, jakiego rodzaju koszty będą włączone w ubezpieczenie, w tym jakie konsekwencje finansowe wynikające z przypisania odpowiedzialności ubezpieczonemu (np. koszty kar i grzywien), będą pokryte z polisy D&O.

**Po czwarte** konieczne jest zwrócenie uwagi na obszerny katalog wyłączeń z zakresu ochrony ubezpieczeniowej. Wyłączenia te są wskazane w konkretnym punkcie warunków ubezpieczenia, ale również są one „rozsiane" w różnych punktach polisy i ogólnych warunkach ubezpieczenia. Na ogół jeżeli odpowiedzialność menedżera wynika z czynu popełnionego umyślnie, to odpowiedzialność ubezpieczyciela z polisy D&O jest wyłączona.

**Po piąte** nawet jeżeli ubezpieczenie D&O obejmuje swoim zakresem pokrycie kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego, nie służy ono „atakowi", a więc dochodzeniu roszczeń od osób trzecich, a jedynie „obronie" przed roszczeniami skierowanymi przeciwko menedżerowi. W pewnych sytuacjach może się to okazać problematyczne, np. kiedy ochrona dobrego imienia menedżera będzie wymagała zainicjowania procesu o ochronę dóbr osobistych.

**Po szóste**, istotnym elementem z punktu widzenia zakresu ochrony ubezpieczeniowej jest suma gwarancyjna, czyli całkowity limit odpowiedzialności ubezpieczyciela. Niektóre ubezpieczenia przewidują również udział własny ubezpieczonego w szkodzie, rozumiany jako kwota wyrażona w walucie lub procencie szkody majątkowej, regulowanej przy wypłacie świadczenia ubezpieczeniowego.

## Zalety ubezpieczenia D&O

Ubezpieczenie D&O zawierane jest przede wszystkim w interesie menedżerów. Jego beneficjentem jest także sam podmiot zarządzany przez menedżera. Ubezpieczenie takie może bowiem pokryć temu podmiotowi szkody związane z działalnością menedżera. Ponadto postrzegane jest jako zwiększenie wiarygodności podmiotu na rynku względem jego kontrahentów, ale również może być ono dobrą zachętą podczas procesu rekrutacji nowych menedżerów. Niemniej jednak bilans korzyści tego ubezpieczenia jest wypadkową wielu czynników, w tym z jednej strony faktycznego zakresu tego ubezpieczenia, a z drugiej strony jego kosztów. ■

Artykuł powstał we współpracy z Kancelarią Adwokacką STOCKI

STOCKI KANCELARIA ADWOKACKA

www.stocki.co



Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

**Redaktor prowadzący:** Anna Rubinkowska
**Menedżer produktu:** Aleksandra Świder
**Autorzy:** Kamil Statuch, Piotr Stocki

Numer produktowy: 1BV109
ISBN: 978-83-269-9481-4

**Wiedza i Praktyka sp. z .o.o.**
**03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a**
**tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, online: formularze.wip.pl**
**NIP: 526-19-92-256**
**Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy**
**XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł**
**Numer rejestrowy BDO: 000008579**

E-book **„Odpowiedzialność menedżera ochrony zdrowia w dobie koronawirusa”** jest chroniony prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w e-booku jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. E-book **„Odpowiedzialność menedżera ochrony zdrowia w dobie koronawirusa”** przygotowano z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Zaproponowane w e-booku wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z tym redakcja nie ponosi odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w e-booku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przykładów.

**Centrum Obsługi Klienta**

- Infolinia – od poniedziałku do piątku w godz. 8.00–16.00, tel. 22 518 29 29
  Poza godzinami pracy można pozostawić wiadomość w skrzynce głosowej
- Online: formularze.wip.pl

Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o. Warszawa 2020

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 19283483A3935613

SERWIS ZOZ.PL

ZARZĄDZANIE W OCHRONIE ZDROWIA

## NOWOŚĆ! BEZPIECZEŃSTWO EPIDEMIOLOGICZNE I PROCEDURY

## Zarządzaj placówką efektywnie i skutecznie

# BEZPŁATNE KONTO TESTOWE

**na SerwisZOZ.pl 24h/7 do pełnych zasobów portalu!**

Możesz z niego korzystać na swoim laptopie, tablecie czy telefonie

**wideo porady naszych ekspertów**

**nielimitowany dostęp do 3000 porad ekspertów**

**aktualne informacje o zmianach w przepisach i alert prawny**

**400 wzorów dokumentów**

**3 pytania do eksperta na e-mail w każdym miesiącu**

**co miesiąc nowy top temat i e-booki do pobrania**

**bezpłatny udział w cyklicznych Spotkaniach Menedżerów Ochrony Zdrowia**

**Jesteś zainteresowany płatną subskrypcją? Zadzwoń do nas lub napisz e-mail.**

Nasi konsultanci dopasują najlepszą ofertę dla Ciebie.

**SerwisZOZ.pl dostępny jest 24h/7 dni w tygodniu na laptopie, telefonie i tablecie.**

**Korzystaj wygodnie z wiedzy gdziekolwiek jesteś!**

**Zamówienia przyjmuje Centrum Obsługi Klienta: 22 518 29 29, e-mail: cok@wip.pl.**